

勘察设计行业企业战略绩效管理方式的探讨

汤玉玲

黑龙江省设计集团有限公司

DOI：10.12238/jpm.v5i7.6961

[摘要] 本文探讨了绩效管理在勘察设计企业中的重要性，首先分析了绩效管理的内涵，并阐述了勘察设计企业人力资源绩效管理的特征。接着，详细说明了绩效管理在勘察设计企业行业战略中的作用，包括其对企业人力资源管理的健全、资源配置的依据、企业文化的形成以及组织和个人绩效的提升。最后，提出了提高勘察设计企业绩效管理水平的建议，强调了建立绩效导向的企业文化、重视绩效管理与企业战略目标的协调性、克服绩效考核中的心理效应误区以及丰富绩效考核结果运用的必要性。

[关键词] 勘察设计企业；战略规划；绩效管理；具体方式

Discussion on the strategic performance management mode in the survey and design industry

Yu-ling tang

Heilongjiang Design Group Co., LTD.

[Abstract] This paper discusses the importance of performance management in survey and design enterprises. Firstly, it analyzes the connotation of performance management, and expounds the characteristics of human resource performance management in survey and design enterprises. Then, the role of performance management in the industry strategy of survey and design enterprises is explained in detail, including its improvement of human resource management, the basis of resource allocation, the formation of corporate culture and the improvement of organizational and individual performance. Finally, the paper puts forward suggestions to improve the performance management level of survey and design enterprises, and emphasizes the necessity of establishing performance-oriented corporate culture, attaching importance to the coordination of performance management and enterprise strategic objectives, overcoming the misunderstanding of psychological effect in performance appraisal and enriching the application of performance appraisal results.

[Key words] survey and design enterprise; strategic planning; performance management; specific way

引言：

绩效管理作为企业运营管理的核心环节，对企业的发展和员工的工作积极性有着直接的影响。对于勘察设计企业而言，绩效管理不仅是提升员工绩效的重要手段，更是实现企业战略目标的关键保障。本文将通过深入分析绩效管理的内涵及其在勘察设计企业中的应用，探讨绩效管理在企业战略中的作用，并提出提高绩效管理水平的具体建议，以期为勘察设计企业的人力资源管理提供参考。

1 绩效管理的内涵

绩效管理是现代企业管理中至关重要的一环，其核心在于通过设定明确的绩效标准，对员工在实现企业目标过程中的表现和结果进行系统的评估、考核和激励。绩效管理不仅关注结果，更重视过程，旨在通过持续的反馈和改进，帮助员工提升个人绩效，从而推动企业整体目标的实现。具体而言，绩效管理包括以下几个方面的内容：首先，绩效计划的制定。企业需要根据战略目标和经营计划，明确各部门和员工的绩效目标和标准。其次，绩效辅导和反馈。在绩效周期内，管理者应与员工保持密切沟通，及时了解员工的工作进展，提供必要的指导和支持，并通过定期的绩效评估，帮助员工识别自身的优势和改进的空间。再次，绩效评估和考核。通过科学、客观、公正的评估方法，全面衡量员工的工作表现，确保考核结果的可信度和有效性。最后，绩效激励和发展。根据考核结果，企业应采取相应的激励措施，如奖励优秀员工，提供培训和发展机会，

帮助员工实现个人职业目标与企业发展目标的高度契合。

2 勘察设计企业人力资源绩效管理的特征

勘察设计企业的人力资源绩效管理具有其独特的特征，这主要源于其行业属性和员工构成的特殊性。首先，勘察设计企业的员工大多具备高度专业化的技术知识和技能，他们的工作任务通常涉及复杂的技术问题和创新性的解决方案。因此，绩效管理需要特别关注员工的技术能力和创新能力，对其专业技能的评价标准也要更加细致和多样化。其次，勘察设计企业的项目周期较长，且项目的复杂程度和不确定性较高，这要求绩效管理系统能够灵活应对不同项目阶段和不同类型项目的要求，既要关注短期的工作成果，也要重视长期的技术积累和知识管理。

在勘察设计企业中，员工的个人特质、心理需求和价值观念也呈现出明显的多样性。由于工作性质决定了员工需要高度的自主性和创造性，绩效管理在强调团队协作的同时，也必须尊重和鼓励个体的独立思考和创新精神。这就要求企业在制定绩效目标和评估标准时，既要有统一的原则，也要充分考虑到个体差异，确保每位员工都能在其专业领域内充分发挥其特长和优势。此外，勘察设计企业的组织结构通常较为扁平，团队合作和跨部门协作是常态，这使得绩效管理不仅要关注个体绩效，还要重视团队绩效和部门间的协同效应。

在实际操作中，勘察设计企业的绩效管理还面临一些独特的挑战。例如，项目的成果往往需要较长的时间才能显现，绩

效评估的周期如何设定才能既反映员工的真实贡献，又避免因周期过长而影响员工的积极性，这是一个需要精心平衡的问题。此外，由于技术更新和市场需求变化迅速，绩效管理系统需要具备足够的灵活性和前瞻性，能够及时调整绩效目标和考核标准，以适应外部环境的变化。综上所述，勘察设计企业的人力资源绩效管理需要结合行业特点，既要有科学的管理体系，也要有灵活的实施策略，以充分发挥员工的专业优势和企业的整体竞争力。

3 绩效管理在勘察设计企业行业战略中的作用

绩效管理在勘察设计企业的行业战略中起着至关重要的作用，其核心在于通过科学合理的绩效评估和管理体系，推动企业的整体战略目标得以实现。首先，绩效管理有助于将企业的战略目标转化为各级员工的具体工作目标和行动计划，从而确保每一位员工的工作方向与企业的战略方向保持一致。通过设定清晰的绩效指标，管理者可以明确员工的职责和期望，并通过持续的绩效评估和反馈，帮助员工不断改进工作方法，提高工作效率，从而实现企业的战略目标。

3.1 绩效管理能够更加健全企业人力资源管理

绩效管理作为企业人力资源管理的重要组成部分，能够显著提升人力资源管理的整体水平和效果。首先，绩效管理通过设定明确的绩效目标和评估标准，为人力资源管理提供了科学依据和指导方向。企业在制定绩效管理制度时，需要结合自身的战略目标和经营计划，明确各部门和员工的工作目标和职责，从而确保每一位员工的工作都能与企业的整体发展目标保持一致。这样，不仅可以提高人力资源管理的规范性和系统性，还可以促进企业的战略目标有效落地。

其次，绩效管理可以推动人力资源管理的全面优化和提升。在绩效管理的过程中，企业通过对员工工作表现的持续评估和反馈，可以及时发现人力资源管理中的不足和问题，并采取相应的改进措施。例如，通过绩效评估，可以识别出员工的培训需求和发展潜力，从而制定针对性的培训和发展计划，提升员工的专业技能和综合素质。同时，绩效管理还可以促进员工之间的沟通和协作，增强团队凝聚力和协作效率，提高整体工作效能。

此外，绩效管理在激励员工和提升员工积极性方面也发挥着重要作用。通过科学合理的绩效考核和激励机制，企业可以有效激发员工的工作热情和创新精神。绩效管理不仅关注员工的工作成果，更重视员工的努力和贡献，通过公平公正的评估和奖励，增强员工的成就感和归属感，激发员工的内在动力和工作积极性，从而实现个人与企业的共同成长。

最后，绩效管理还可以为企业的人力资源决策提供有力支持。在绩效管理的过程中，企业通过收集和分析大量的绩效数据，可以全面了解员工的工作表现和发展情况，为人力资源决策提供科学依据。例如，在人员选拔、晋升、调动等方面，企业可以根据员工的绩效评估结果，做出更加客观和公正的决策，从而优化人力资源配置，提高人力资源管理的整体水平和效果。

3.2 绩效管理为人力资源的配置和利用提供依据

绩效管理为人力资源的配置和利用提供了科学依据和实际检验标准。在现代企业管理中，人力资源是企业最重要的资源之一，如何合理配置和高效利用人力资源，是企业实现战略目标的关键。绩效管理通过对员工工作表现的全面评估和系统分析，可以为企业的人力资源配置提供重要参考和依据。

首先，绩效管理可以帮助企业识别和发掘员工的优势和潜力。通过绩效评估，企业可以全面了解员工的工作能力、专业

技能、工作态度和发展潜力，从而识别出高绩效员工和高潜力人才。这些信息对于企业的人力资源配置具有重要意义，企业可以根据员工的绩效评估结果，合理调整和优化人力资源配置，将合适的人才放在合适的岗位上，最大限度地发挥员工的优势和潜力，提高整体工作效率和绩效水平。

其次，绩效管理为人力资源的优化利用提供了科学依据。在绩效管理的过程中，企业通过对员工工作表现的持续跟踪和评估，可以及时发现人力资源管理中的问题和不足，并采取相应的改进措施。例如，通过绩效评估，可以识别出员工在工作中存在的技能短板和能力不足，从而制定针对性的培训和发展计划，提升员工的专业技能和综合素质。同时，绩效管理还可以为企业的人员调配和晋升提供依据，确保人力资源的合理利用和优化配置。

此外，绩效管理在促进人力资源的有效利用方面也发挥着重要作用。通过科学合理的绩效考核和激励机制，企业可以有效激发员工的工作热情和积极性，提高员工的工作效率和工作质量。绩效管理不仅关注员工的工作成果，更重视员工的努力和贡献，通过公平公正的评估和奖励，增强员工的成就感和归属感，激发员工的内在动力和工作积极性，从而实现个人与企业的共同成长。

最后，绩效管理还可以为企业的人力资源决策提供重要支持。在绩效管理的过程中，企业通过收集和分析大量的绩效数据，可以全面了解员工的工作表现和发展情况，为人力资源决策提供科学依据。例如，在人员选拔、晋升、调动等方面，企业可以根据员工的绩效评估结果，做出更加客观和公正的决策，从而优化人力资源配置，提高人力资源管理的整体水平和效果。

3.3 绩效管理有助于优秀企业文化的形成

绩效管理在塑造和强化企业文化方面发挥着重要作用。企业文化是企业核心价值观、信念和行为准则的体现，是企业全体员工在长期实践中共同形成的。通过科学合理的绩效管理体系，企业可以将核心价值观和文化理念渗透到员工的日常工作中，逐步形成积极向上的企业文化。

首先，绩效管理可以营造公平公正的工作环境。公平公正是企业文化的重要组成部分，通过透明、公正的绩效评估和奖励机制，企业可以确保每一位员工的付出和努力都能够得到公正的评价和合理的回报。这样不仅可以增强员工的信任感和归属感，还可以激发员工的工作热情和创新精神，营造积极、团结的工作氛围。

其次，绩效管理有助于形成以结果为导向的文化。在绩效管理过程中，企业通过设定明确的绩效目标和考核标准，将员工的工作重心引导到实现具体的工作成果上。这种以结果为导向的管理方式，可以促使员工更加注重工作效率和工作质量，不断提高自身的专业能力和工作水平，从而推动企业整体绩效的提升。

此外，绩效管理还可以促进学习型组织的形成。在绩效评估和反馈过程中，企业不仅关注员工的工作结果，还重视员工的成长和发展。通过定期的绩效评估和反馈，企业可以帮助员工识别自身的优势和不足，制定针对性的培训和发展计划，促进员工不断学习和提升。这样不仅可以提高员工的综合素质和职业能力，还可以营造出浓厚的学习氛围，推动企业成为学习型组织。

绩效管理在企业文化建设中具有重要的推动作用。通过科学合理的绩效管理体系，企业可以将核心价值观和文化理念融入到员工的日常工作中，营造公平公正、积极向上的工作氛围，形成以结果为导向和注重学习与发展的文化环境，从而增强企

业的凝聚力和竞争力,推动企业的持续发展。

3.4 绩效管理有效提升组织和个人绩效

绩效管理是提升组织和个人绩效的重要工具,通过设定科学合理的绩效目标、持续的绩效评估和反馈、有效的激励机制,绩效管理可以显著提高组织的运营效率和员工的工作表现。

首先,绩效管理通过设定明确的绩效目标,为员工指明了工作方向。企业在制定绩效目标时,需要结合自身的战略目标和经营计划,明确各部门和员工的工作职责和绩效标准。这样不仅可以确保每一位员工的工作都能与企业的整体发展目标保持一致,还可以帮助员工清晰地了解自己的工作方向和努力目标,从而提高工作效率和工作质量。

其次,绩效管理通过持续的绩效评估和反馈,帮助员工不断改进工作方法,提高工作能力。在绩效管理过程中,管理者需要与员工保持密切的沟通,及时了解员工的工作进展,提供必要的指导和支持,并通过定期的绩效评估,帮助员工识别自身的优势和改进的空间。这样的持续反馈机制,可以促使员工不断调整和改进自己的工作方法,提升工作能力和工作效果,从而实现个人绩效的不断提升。

此外,绩效管理通过有效的激励机制,激发员工的工作热情和创新精神。绩效管理不仅关注员工的工作成果,更重视员工的努力和贡献,通过公平公正的评估和奖励,增强员工的成就感和归属感,激发员工的内在动力和工作积极性。同时,企业还可以通过多种形式的激励措施,如奖金、晋升、培训和发展机会,鼓励员工不断提升自己的工作表现,为企业创造更大

的价值。

绩效管理还可以推动组织绩效的整体提升。通过科学合理的绩效管理体系,企业可以不断优化人力资源配置,提升员工的专业技能和综合素质,增强团队协作和跨部门合作,提升整体工作效能。此外,绩效管理还可以促进企业文化的建设,营造积极向上的工作氛围,增强企业的凝聚力和竞争力,从而推动企业的持续发展。

4 结束语

绩效管理在勘察设计企业中的应用,对于企业整体绩效的提升和员工个人发展的促进具有重要作用。通过建立健全的绩效管理体系,重视企业文化的建设,确保绩效管理与企业战略目标的协调性,并合理运用绩效考核结果,勘察设计企业可以有效激发员工的工作热情和创造力,提升企业的竞争力和适应市场变化的能力。持续改进和完善绩效管理,将为企业的长期发展提供坚实的基础和动力。

[参考文献]

- [1]洪丹萍.国有勘察设计企业人力资源的优化配置研究[J].中国产经.2022.(10):32-34.
- [2]陈洪.勘察设计企业绩效考核存在的问题及改进建议探讨[J].劳动保障世界.2019.(14):5.
- [3]刘晓龙.某国有勘察设计企业绩效管理存在问题分析与对策[J].财经界.2019.(29):148-149.
- [4]张聪华.勘察设计企业绩效考核体系设计[J].科技经济市场.2019.(10):100-101.

上接第42页

其次,试验检测还能够对施工工艺进行监控,确保施工过程符合设计规范和技术要求。例如,通过对混凝土浇筑、沥青铺设等关键工序的实时监控,可以确保施工质量,防止因施工不当导致的返工和延误。此外,试验检测还能够对施工现场的环境因素进行监测,如温度、湿度等,这些因素都可能影响施工材料的性能和施工质量。最后,试验检测还能够为施工管理提供数据支持,帮助管理人员及时调整施工计划,优化资源配置。通过定期的试验检测报告,管理人员可以了解工程的实际进度和质量状况,从而做出合理的决策。例如,如果检测结果显示某一部分工程进度落后,管理人员可以及时调配更多的资源,加快施工速度,确保整个工程能够按时完成。

4.2 施工技术优化

在公路工程的施工过程中,试验检测不仅是质量控制的基石,更是施工技术优化的关键推动力。通过系统的试验检测,可以准确地评估和验证施工材料、工艺及结构的性能,从而为施工技术的持续改进提供科学依据。首先,试验检测能够及时发现材料和施工中的问题,如材料的强度不足、耐久性差或施工工艺的不合理等。这些问题一旦被检测出来,就能迅速反馈给工程技术人员,促使他们调整施工方案,优化施工工艺,确保工程质量。

其次,试验检测数据的积累和分析,有助于建立和完善施工技术标准。通过对不同施工条件下材料性能和工艺效果的比较分析,可以总结出最佳的施工方法和技术参数,形成标准化的施工流程,提高施工效率和质量。再者,试验检测还能够促进新技术的应用和推广。在公路工程中,新材料、新工艺的引入往往伴随着风险和不确定性。通过试验检测,可以对这些新技术进行严格的评估,确保其在实际施工中的安全性和有效性,从而推动技术的创新和进步。

4.3 施工协调与管理

在公路工程的施工过程中,试验检测管理工作的有效实施对于施工协调与管理具有至关重要的作用。首先,试验检测能够确保施工材料的质量符合设计要求,从而为施工的顺利进行提供物质基础。通过对原材料、半成品及成品的严格检测,可以及时发现并排除质量隐患,避免因材料问题导致的工程延误或返工,从而提高施工效率。其次,试验检测数据的准确性为施工过程中的决策提供了科学依据。在施工协调中,管理者可以根据检测结果调整施工方案,优化资源配置,确保各施工环节的紧密衔接。例如,通过对混凝土强度的实时监测,可以合理安排浇筑时间,避免因等待材料固化而造成的时间浪费。

再者,试验检测还有助于提升施工现场的安全管理水平。通过对施工现场的环境监测,如噪音、粉尘等,可以确保施工环境符合国家标准,保护工人的健康,同时也减少了因环境问题导致的施工中断。最后,试验检测管理工作的规范化、标准化,有助于提升整个施工团队的协作效率。通过建立统一的检测标准和流程,可以减少因标准不一致而产生的沟通成本,提高信息的传递效率,确保施工各方的协同作业。

结语:

综上所述,试验检测管理工作在公路工程施工中扮演着至关重要的角色。通过有效的试验检测,可以确保工程质量,控制成本,保障安全,并提升工程的整体效率。因此,加强和完善试验检测管理是公路工程建设中不可或缺的一部分。

[参考文献]

- [1]刘红艳,赵家福.新形势下公路工程试验检测质量控制分析[J].绿色环保建材,2019,(07):246-247.
- [2]冀会琴.公路工程试验检测管理工作在施工中的重要性研究[J].智能城市,2019,(05):195-196.
- [3]孟华.公路工程试验检测工作的重要性探讨[J].工程建设与设计,2018,(10):120-122.